المجلس الأعلى للأمومة والطفولة
THE SUPREME COUNCIL FOR
Motherhood
& Childhood

GENERAL WOMEN'S UNION
الاتحاد النسائي العام

United Arab Emirates



توصيات المجلس الأعلى للأمومة والطفولة والاتحاد النسائي العام حول

تعديل إجازة الأمومة

توصيات المجلس الأعلى للأمومة والطفولة والاتحاد النسائي العام حول

تَعَدِيلُ إِجَازَةُ الأُمومَة



٢٠١٦

scmc.gov.ae

@UAESCMC

تعديل إجازة الأمومة

تقديم

حرصت **سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك** رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة على استمرار الإمارات في نهجها في جعل المرأة الأم من أولوياتها، فجاءت توجيهات سموها بإعادة النظر في إجازة الأمومة لتتناسب مع جميع الأمهات وتعديلها في جميع المؤسسات على مستوى الدولة، وذلك لتوفير بيئة عمل داعمة للمرأة الأم تمكنها من أداء دورها كأم أينما كانت، إضافة إلى أن توفير بيئة عمل داعمة ومراعية لخصوصية المرأة بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية، يوفر خيارات عمل تمكّن المرأة من التوفيق بين أدوارها الإنتاجية والإنجابية ويضمن لها الاستقرار الوظيفي، وتقدير مميزات مساندة للأمهات اللاتي يلدن أطفالاً خدّج أو ذوي إعاقة. وبهذا عمل المجلس الأعلى للأمومة والطفولة على تفعيل القرار الوزاري رقم 2006/19م في المؤسسات العاملة في الدولة التي لم تلتزم به، ومطالبتها بإنشاء حضانات في مقر العمل، ومراجعة القرار مع دراسة إمكانية عدم تحديد عدد الموظفات في المؤسسة كشرط لوجود الحضانة، وهو ما يجعل المرأة الأم تضاعف إنتاجها المهني، مما يحفزها على استغلالها للوقت بأفضل السبل.

نبـذة

- حرصت القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة على جعل المرأة شريكاً كاملاً فـي العملية التنموية.
- تبنت الدولة سياسات عدة من أجل إدماج المرأة فـي التنمية وجعلها جزءاً لا يتجزأ من القدرات البشرية وتفعيل مساهمتها فـي عملية التنمية الشاملة والمستدامة.
- الأمـر الـذي يتطلب توفير بيئـة عمل ومؤسسية داعمة للمرأة تمكنها.



"نسعى أن تكون الإمارات نموذجاً لدولة نجحت فـي تحويل اقتصادها من الاعتماد على الموارد الطبيعية، إلى الاعتماد على مهارات وعقول أبنائها، وهم رهاننا لمستقبل زاهر. "

محمد بن زايد آل نهيان

واقع مشاركة المرأة في سوق العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة

تبنت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية أكثر وجهات النظر شمولاً فيما يتعلق بدعم المرأة العاملة في الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

على الرغم من ذلك نجد أن:

- عدد الخريجات الإماراتيات بلغ 5.226 خريجة للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣
- معدل الإماراتيات الناشطات مهنيًا يبلغ 28 من كل 100 أنثى
- نسبة المرأة الإماراتية في قوة العمل 17% من إجمالي السكان عام 2010
- تتراوح أعمار المواطنات المشتغلات في الفئة العمرية 25-44 سنة

إن تلك المؤشرات تؤكد وجود فجوة بين الواقع والمأمول من عائد الاستثمار في التعليم فيما يتعلق بمشاركة المرأة الإماراتية في قوة العمل.

هذا ما أكدت عليه نتائج التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2014 الوارد في التقرير المقدم من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية حول التوازن بين الجنسين في الحكومة الاتحادية بالدولة في 8 سبتمبر 2015.

التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2014

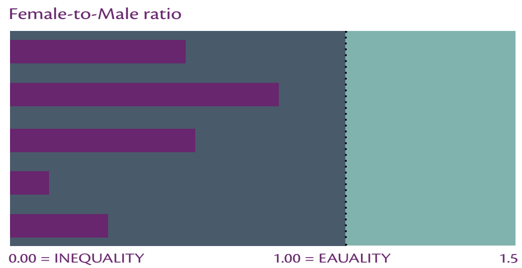
أبرز نقاط التقرير:

- سجلت دولة الإمارات مرتبة دون المتوسط فيما يتعلق بالمؤشرات الفرعية الخاصة بالمشاركة (والفرص) الاقتصادية والتمكين السياسي.
- سجلت دولة الإمارات مرتبة أعلى من المتوسط فيما يتعلق بالمؤشرات الفرعية الخاصة بإكمال التعليم، الصحة العامة وطول العمر.
- جاءت دولة الإمارات في المرتبة السابعة من حيث المساواة في الأجور للأعمال المتشابهة، كما تعد ثاني أفضل دولة في المنطقة فيما يتعلق بمؤشر معدل الدخل المكتسب.

مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام 2014

التصنيف	الدرجة
115	0.644
(من 145 دولة)	(0.00= عدم مساواة / 1.00=مساواة)

Country Score Card	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-Male ratio
Economic Participation And Opportunity	123	0.515	0.596			
Labour Force Participation	125	0.51	0.67	47	91	0.51
Wage Equality For Similar Work (Survey)	7	0.79	0.61	--	--	0.79
Estimated Earned Income (PPP US$)	96	0.54	0.53	21.565	40.000	0.54
Legislators, Senior Officials And Managers	115	0.11	0.27	10	90	0.11
Professional And Technichal Workers	120	0.28	0.65	22	78	0.28



توفير بيئة عمل داعمة

ومراعية لخصوصية المرأة بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية

1. حماية الأمومة فـي العمل بحيث لا تشكل مشاركة المرأة فـي الواقع المهني خطراً على صحتها.
2. توفير خيارات عمل تمكن المرأة من التوفيق بين أدوارها الإنتاجية والإنجابية.
3. توفير بيئة مؤسسية مراعية لاحتياجات المرأة وتضمن لها الرفاه الوظيفي.



1. حماية الأمومة فـي العمل

بحيث لا تشكل مشاركة المرأة فـي الواقع المهني خطراً على صحتها وصحة طفلها

توصي منظمة العمل الدولية بأن لا تقل إجازة الأمومة عن أربعة عشر أسبوعاً كحدٍ أدنى

- من أجل ضمان حصول المرأة على الوقت الكافـي خـارج العمل لتستعيـد عافيتـها وتتأقـلم عاطفياً مـع التغيّرات الناجمة عن الولادة، ولترعى طفلها فـي الشكل الملائم.
- توطيد العلاقة بين الأم والطفل.
- إجازة الأمومة التي تتراوح بين الستة أسابيع ولا تتعدى الإثني عشر أسبوعاً تؤثر مباشرة على العكوف عن الرضاعة الطبيعية حسب الدراسات العالمية.
- إجازة الأمومة القصيرة المدّة لديها تداعيات سلبية على مشاركة المرأة الاقتصادية.



أضرار قِصر إجازة الأمومة

إجازة الأمومة القصيرة ستؤدّي إلى ممارسة ضغط على الأم العاملة لاتخاذ أحد القرارات التالية:

- طلب إجازة بدون راتب.
- إيجاد مصدر رعاية بديل لمولودها عند انتهاء إجازة الأمومة والعودة إلى العمل.
- التخلّي عن العمل بعد الحمل والتركيز على دورها الجديد المُلحّ، فـي حال كان بإمكانها تحمّل تكاليف ذلك.

أضرار الرعاية البديلة

إيجاد مصدر رعاية بديل واللجوء إلى الخدم لديه تأثيرات سلبية على تربية وتنشئة الأطفال؛ حيث أشارت دراسة تحليل وضع الأطفال فـي دولة الإمارات العربية المتحدة 2010:

- تعرض الأطفال الذين تمت مشاورتهم للعنف من قبل مربياتهم.
- الخدم والمربيات غير مؤهّلات وغير مدرّبات على طرق التعامل مع الأطفال فـي هذه المرحلة العمريّة.
- عدم وعي الخدم حول التغذية السليمة للطفل.
- صعوبة إتقان اللغة العربية لدى الأطفال الذين يتم رعايتهم من قبل الخدم.
- نسبة الأطفال الإماراتيين الملتحقين بدور الحضانة متدنية جداً، والسبب يعود أيضاً إلى الاعتماد على المربيات والخدم لرعاية الأطفال.

مبادرة الاتحاد النسائي العام

تقدم الاتحاد النسائي العام بمبادرة لتعديل المادة الخاصة بإجازة الوضع فـي قانون الخدمة المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة. وقد حرص الاتحاد على متابعة جلسات المجلس الوطني الاتحادي التي كانت تعقد لمناقشة هذه المادة إلى أن تكللت جهوده فـي 4 نوفمبر 2001، بصدور قانون الخدمة المدنية الجديد الذي نص على أن تصبح إجازة الوضع على النحو التالي:

المادة (55)

- تمنح الموظفة إجازة وضع براتب مدتها شهرين للوضع.
- تمنح إجازة حضانة لمدة شهرين بنصف راتب إجمالي، كما تمنح شهرين بدون راتب بعد موافقة الجهة الإدارية المختصة فـي ضوء مصلحة العمل وفي جميع الأحوال تمنح إجازة الحضانة لمدة خمس مرات خلال خدماتها الوظيفية.

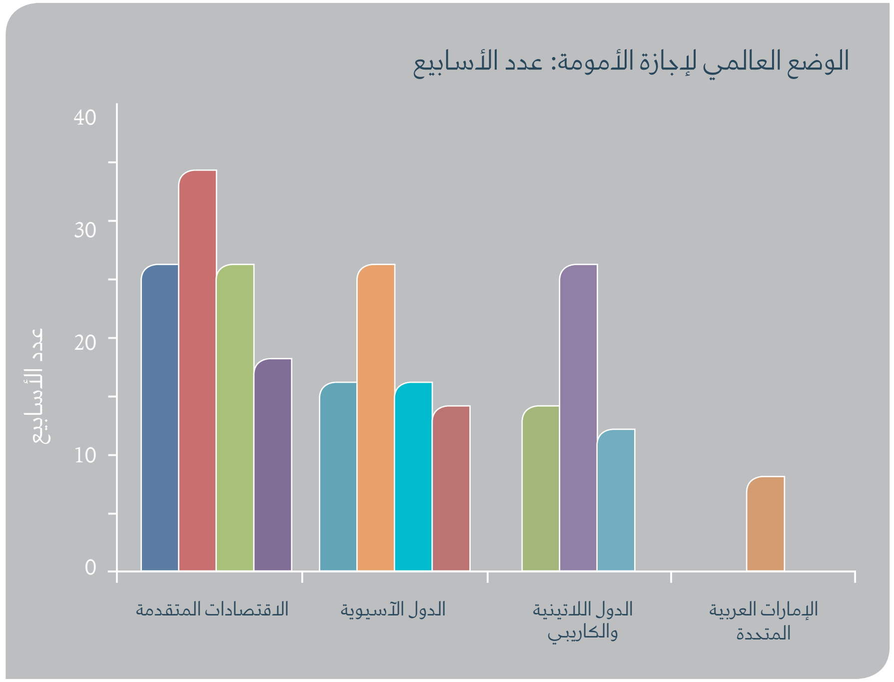
أجرت الدولة تعديلات على القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية فـي الحكومة الاتحادية حيث تمنح الموظفة المعينة فـي وظيفة دائمة إجازة وضع مدفوعة الراتب لمدة 60 يوماً. وحسب اللائحة التنفيذية لهذا القانون يمكن الحصول على إجازة غير مدفوعة الراتب تصل لـ 100 يوم بحيث تحتسب إجازتها السنوية وإجازاتها المرضية من ضمنها.

نتائج دراسة الاتحاد النسائي العام

التعديل القانوني خيب آمال الموظفات الأمهات اللاتي كن يتطلعن أن يحمل التعديل زيادة فـي مدة إجازة الوضع وتغييراً فـي مفهومها لتغطي على السواء الفترة السابقة واللاحقة للوضع ضماناً لصحة الأم والجنين، وحسب ما تقتضيه المعايير الدولية.

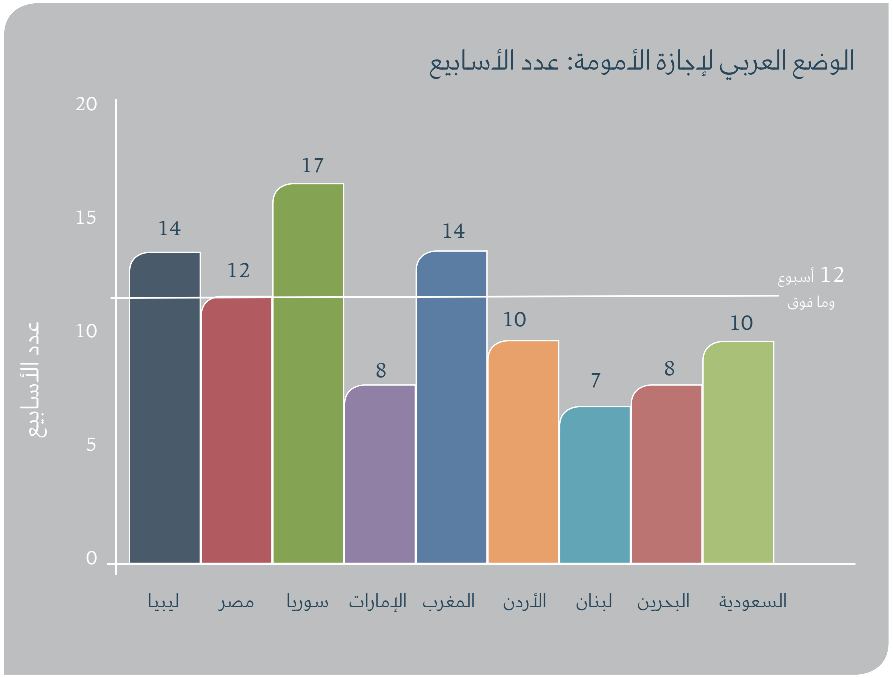
وتشير الدراسة ذاتها أن المرأة العاملة تعيش معاناة لتحقق توازناً بين مسؤولياتها تجاه أسرتها وبين التزاماتها الوظيفية لتحقيق ثباتها فـي سوق القوى العاملة الوطنية.

إجازة الأمومة عالميًا



آيرلندا	26	بنغلاديش	16
سلوفاكيا	34	الصين	14
بولندا	26	كولومبيا	14
ملطا	18	فنزويلا	26
سنغافورة	16	الباهاماس	12
الفيتنام	26	الإمارات العربية المتحدة	8

إجازة الأمومة عربيًا



"هذه المسألة تتطلب توفير بيئة عمل داعمة ومراعية لخصوصية واحتياجات المرأة بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية."

محمد بن راشد آل مكتوم

مؤشرات منظمة العمل الدولية

- تشير منظمة العمل الدولية أن البلدان في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى والاقتصادات المتقدمة تلتزم أو تتجاوز معيار الأربعة عشر أسبوعاً.
- معدل إجازة الأمومة في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى 27 أسبوعاً وفي بلدان الاقتصادات المتقدمة بمعدل 21 أسبوعاً.

- الدول التي تلتزم بمعيار التوصية رقم 191 لاتفاقية حماية الأمومة المتضمنة منح 18 أسبوعاً إجازة أمومة:
- 89٪ من دول أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
- 50٪ من دول الاقتصادات المتقدمة

توصيات منظمة العمل الدولية

- الحصول على فرصة إرضاع واحدة أو أكثر يومياً

أو
- تخفيض ساعات الدوام لغرض الإرضاع دون تخفيض الأجر ولكل بلد أن يحدد عدد الساعات المخفضة.

توصيات اليونيسف

تؤكد منظمة اليونيسف إلى أن المرحلة الهامة والحرجة للتغذية الجيدة هي أول 1000 يوم من حياة الطفل والممتدة من بداية حمل الأم وحتى عامه الثاني. وحليب الأم هو أفضل غذاء لصحة ونمو الطفل خلال هذه الفترة الحرجة. فإنه يوفر جميع الفيتامينات والمعادن والأنزيمات والأجسام المضادة التي يحتاجها الطفل للنمو.

نتائج تجربة البرازيل

أثبتت البيانات في البرازيل أن الحصول على الرضاعة الطبيعية لا يؤثر فقط على صحة الطفل بل أيضاً على الحصول على دخل أكبر بمقدار الثلث في المستقبل. كما تؤكد منظمة اليونيسف أن عدم الاستثمار في سياسات التغذية سيعيق تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة.

فرصة الإرضاع اليومية (مدفوعة الأجر)

الوضع الحالي في دولة الإمارات العربية المتحدة

- موظفات الدولة ساعتان يوميًا لمدة 4 أشهر بعد انتهاء إجازة الوضع.
- القطاع الخاص ساعة واحدة لمدة 28 شهرًا بعد الولادة.

الوضع المرجوّ

تشير الدراسات إلى أن المرأة العاملة تتطلع إلى تمديد فترة الأربعة أشهر المعينة لرخصة الإرضاع بما يتناسب ومصلحة الأم والوليد، وأن يتم تمديد هذه المدة من ساعتين لمدة سنتين تماشياً وحاجات الوليد البيولوجية مما يتوافق وحكم الله عز وجل في الآية القرآنية: ﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَن يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ﴾ من سورة البقرة.

- ساعتان يوميًا لمدة 24 شهرًا



أضرار سوء التغذية الناتج عن تدني الرضاعة الطبيعية الحصرية

معدل الرضاعة الطبيعية الحصرية فـي دولة الإمارات العربية المتحدة يبلغ 52.9% لمدة ثلاثة أشهر فقط، وهي نسبة متدنية جداً إذ توصي منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف) بأن تستمرّ الرضاعة الطبيعية الحصرية لمدة ستة أشهر (الحصرية أي من دون أي مكملات غذائية).

تشير دراسة تحليل وضع الأطفال فـي دولة الإمارات العربية المتحدة 2010 أن الأطفال دون سن الخامسة فـي الدولة يعانون من سوء التغذية بسبب تدني الرضاعة الطبيعية الحصرية:

نقص الوزن	الهزال المعتدل/ الحاد
14%	15%
2007 - 2000	2007 - 2000
التقـزّم	فقر الدم*
17%	20%
2007 - 2000	* النّاجم عن نقص الحديد

معدل الرضاعة الطبيعية الحصرية دون أي مكملات غذائية = ٥٢,٩٪ لمـدة ثلاثـة أشهـر = نسبة متدنية جداً

• دراسة تحليل وضع الأطفال فـي دولة الإمارات العربية المتحدة 2010، المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الاتحاد النسائي العام، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف) لدول الخليج العربية.

الوضع الحالي يتعارض مع رؤية الإمارات 2021

انتشار سوء التغذية الناتج عن تدني الرضاعة الطبيعية يتعارض مع توصيات لجنة حقوق الطفل الأخيرة (أكتوبر 2015) التي تحث فيها دولة الإمارات العربية المتحدة بأن تواصل جهودها فـي تعزيز ممارسات الرضاعة الطبيعية الإيجابية ويتعارض مع رؤية الإمارات 2021 التي تنص بشكل واضح على التركيز على زيادة الوعي حول المخاطر الصحية وضمان الوقاية منها وكما تنص على التدخل المبكر وتشجيع العادات الصحية السليمة مما يزيد من فرص التمتع بحياة صحية مديدة.

تفيد منظمة الصحة العالمية أن الرضاعة الطبيعية لديها منافع كثيرة على صحة الأم منها الحماية من البدانة والحماية من الإصابة بسرطان الثدي، وسرطان المبيض وهشاشة العظام وتتيح للمرأة بمباعدة أفضل بين الأحمال.

تقرير الغذاء العالمي لعام ٢٠١٥



بيّن أن نسبة البدانة لدى النساء فـي دولة الإمارات العربية المتحدة ارتفعت من 43.2% فـي عام 2010 إلى 45.1% عام 2014 أي بنسبة 1.9%. لذلك تشجيع الرضاعة الطبيعية أيضاً سيؤثر إيجاباً فـي تقليل نسبة البدانة عند النساء فـي الدولة.

الشارقة صديقة للطفل

الشارقة
إمارة صديقة للطفل
BABY FRIENDLY CITY
SHARJAH

تؤكد مبادرة «الشارقة إمارة صديقة للطفل» على أن التدابير والبرامج التي اعتمدتها حكومة الشارقة بما فيه مساندة الأم العاملة للرضاعة فـي مقر عملها، ساهم فـي زيادة مؤشرات الرضاعة الطبيعية الحصرية للأشهر الستة الأولى من 18.01% عام 2011 إلى 39.9% عام 2013.





2. توفير خيارات عمل تمكن المرأة

من التوفيق بين أدوارها الإنتاجية والإنجابية





فوائد مرونة وقت العمل للمرأة الحامل والمرأة المرضعة

- تؤكد منظمة العمل الدولية على أهمية مرونة وقت العمل للأمهات العاملات إذ يتيح للعاملات الوقت والمرونة اللازمين للاضطلاع بمسؤولياتهن الأسرية.
- تعود مرونة وقت العمل بالفائدة على العمال وأماكن عملهم وعلى المجتمع برمته.
- مرونة وقت العمل يمكّن المرأة الحامل والمرأة المرضعة من معاودة عملها والتأقلم مع حملها والإيفاء بواجباتها العائلية والذي يسهم فـي المساومة بين هذه الواجبات وغياب مرافق لرعاية الأطفال وبذلك يحقق معادلة التوازن بين الجنسين.

الدوام الجزئي

المادة (11) من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (11) لعام 2008 بشأن الموارد البشرية:

«يجوز تعيين المواطنين بدوام جزئي براتب إجمالي شهري مقطوع يتلائم ودرجة الوظيفة الشاغرة على أن يخضع هؤلاء الموظفون لأحكام خاصة تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون فيما يتعلق باستحقاقهم للمكافآت والمزايا الوظيفية»

أشار استطلاع الرأي الذي أجرته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية أنّ 81% من المواطنات يرغبن في العمل بنظام الدوام الجزئي، ما يؤكد على أن ما تواجهه المرأة العاملة يتمثل في عدم مواءمة ساعات العمل للالتزامات الأسرية والاجتماعية للعاملة مما يستوجب خلق بيئة عمل مناسبة للمرأة وحافزة لها.

لكن نظام الدوام الجزئي غير مفعل نظراً لأحكامه.



3. توفير بيئة مؤسسية مراعية

لاحتياجات المرأة وتضمن لها الرفاه الوظيفي

الحضانات في مقر العمل

قرار مجلس الوزراء رقم 19 لسنة 2006 بشأن إنشاء حضانات في المؤسسات الحكومية وإمكانية اشتراك أكثر من جهة في إنشاء حضانة إذا لم يبلغ عدد الأطفال أو العاملات العدد المحدد.

بينما تشير الأرقام الصادرة من إدارة الطفل في وزارة الشؤون الاجتماعية 2014-2015 إلى أن قرار مجلس الوزراء رقم 19 لسنة 2006 يطبق فقط في 24 جهة حكومية من أصل 265 أي بواقع نسبة 9% من الجهات التي نفذت القرار و91% لم تنفذ. وذلك لعدة أسباب بينها:

- عدم توفر ميزانية كافية لدى المؤسسة
- قلة عدد الموظفات بالمؤسسة المعنية



دراسة وزارة تنمية المجتمع

وفـي دراسة أعدتها وزارة تنمية المجتمع (وزارة الشؤون الاجتماعية سابقًا) عن أهمية وجود الطفل فـي حضانة فـي مقر عمل والدته فـي دولة الإمارات العربية المتحدة، لأنها:

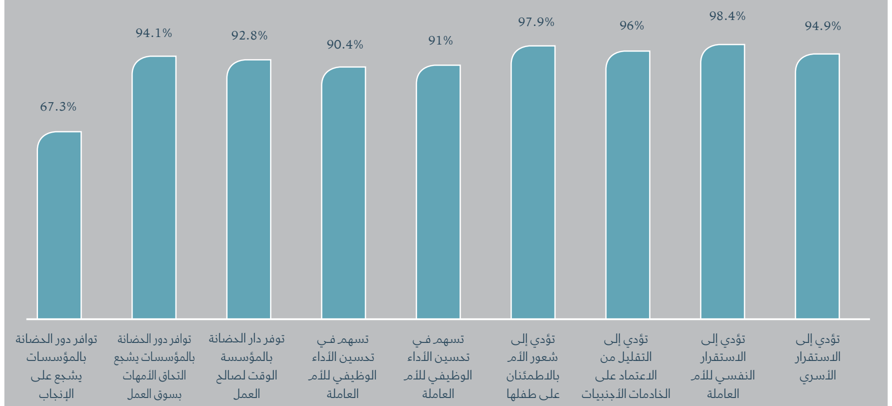
- تحمي الطفل من الحوادث المنزلية. ذلك لأن الحوادث المنزلية تكون أكثر بغياب الأم عن الطفل.
- توفر الحضانة رعاية متكاملة من الجانب الاجتماعي و النفسي للطفل.
- تسهم الحضانة فـي توفير الرعاية الصحية لكشف الحالات المرضية المبكرة لدى الطفل.
- تطور ونمو الطفل البدني نتيجة تناول وجبة غذائية صحية؛ وتعود موافقة غالبية الأمهات على ذلك لأن الحضانات تتوفر فيها ممرضة مقيمة وطبيب أطفال زائر.
- تنمية و تطوير مستوى الطفل من كل الجوانب الخيالية والاجتماعية والتربوية والنفسية.

"المرأة الإماراتية شريك استراتيجي فـي رؤية القيادة حول اقتصاد الإمارات ما بعد النفط."

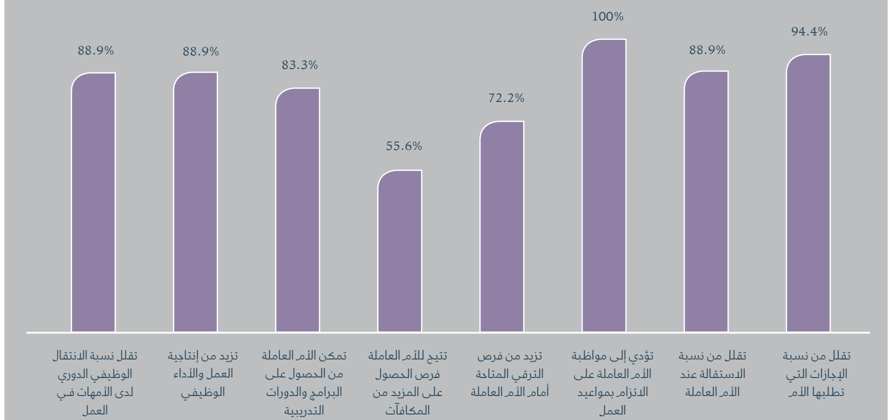
محمد بن راشد آل مكتوم
خلال أعمال خلوة الإمارات
ما بعد النفط

الفائدة للجميع

استفادة الأم العاملة من دور الحضانة بالمؤسسات الحكومية، فبينت النتائج التالي:



استفادة المؤسسات الحكومية من دور الحضانة، فبينت نتائج الدراسة ذاتها التالي:



توصيات منظمة العمل الدولية

تحذر منظمة العمل الدولية من تحديد عدد النساء العاملات في المؤسسة كشرط لإنشاء حضانة إذ يمكن أن يشجع رب العمل على عدم توظيف النساء، كما يعزز التفكير السائد أن الأمهات وحدهن المسؤولات عن رعاية الأطفال.

وتوصي منظمة العمل الدولية على إيكال هذه المهمة إلى الآباء أيضاً؛ كما فعلت الإكوادور، إذ تقدم هذه الخدمة في المؤسسات التي لديها 50 موظف وموظفة أو أكثر.

أما عالميًا، فإن بعض الدول ذات الدخل المتوسط أو العالي تدعم أصحاب العمل لإنشاء غرف للرضاعة وحضانات من خلال إعانات مباشرة أو حوافز مالية مثل شيلي، وفرنسا، والمجر، والمملكة المتحدة.

تجربة جمارك دبي

تؤكد تجربة جمارك دبي أن وجود حضانة في مقر العمل يخفض معدلات الغياب لدى العاملين إذ انخفض معدل الغياب بنسبة 70% بعدما تم افتتاح حضانة في مقر العمل عام 2009.

جمارك دبي
DUBAI CUSTOMS

تشير مديرة حضانة جمارك دبي إلى أن:

الحضانة أضافت لمسات سحرية فعالة ومؤثرة على حياة الموظفات، حيث قللت تسربهن من الدوام وغيابهن المتكرر عنه، وهدر وقتهن في التواصل مع البيت للاطمئنان على الصغار، كما ساعدت الحضانة الأمهات على التراجع عن تقديم استقالاتهن، والشعور بالأمان والاستقرار، وزيادة ولائهن وإنتاجهن، والتزامهن بمواعيد الحضور والانصراف.

غرف الرضاعة في مقر العمل

- في حال عدم تمكن الأمهات العاملات الذهاب لإرضاع أولادهن أو في الحالات التي لا يمكنهن جلب أولادهن إلى مقر العمل، يمكن أيضاً إضافة غرف في مقر العمل تلبي شروط النظافة والسلامة حيث يمكن للأم القيام بعملية شفط وتخزين الحليب الطبيعي لإعطائه للطفل لاحقاً.
- من المهم إضافة غرف مثيلة كي لا تضطر الأم العاملة باستخدام المرحاض لهذا الغرض. مثال على البلدان التي تنشئ غرف مثيلة: بيرو، والفلبين.

كل ما يلزم لإقامة غرفة الرضاعة هو:

- غرفة صغيرة ونظيفة.
- كرسي مريح.
- حاجب للخصوصية.
- ماء نظيف.
- وحدة تخزين آمنة لحليب الأم.



العائد على المؤسسات

إتاحة الرضاعة الطبيعية للأمهات العاملات وفائدته على المؤسسات:

إن الرضاعة الطبيعية ليست عقبة أمام الإنتاج، بل إن الأبحاث والدراسات أظهرت أن النساء يصبحن أكثر استمرارية في وظائفهن على المدى الطويل إذا استطعن الإرضاع أثناء العمل، وهي طريقة مُجدية في الحفاظ على العمال المهرة.

كما إن تكاليف دعم الرضاعة الطبيعية محدودة على أصحاب العمل، سواء من حيث ساعات العمل أو البنية التحتية اللازمة.

أمثلة حول العالم

تدعم الرضاعة الطبيعية في مقر العمل



استفاد أصحاب العمل والعاملين من صناعة السياحة في موزمبيق كأحد برامج تحسين ظروف العمل، بما في ذلك رعاية الأمومة. وتحققت منافع كثيرة بعد أن قرروا إقامة تسهيلات خاصة بالرضاعة الطبيعية، إذ لوحظ انخفاض نسب التغيب عن العمل وزيادة استبقاء العاملين.

وتبيّن التجربة أنه بعد مُضي بضع سنوات على تنفيذ البرنامج، انخفضت تعويضات الرعاية الصحية إلى 35%، وعادت 33% من الأمهات الجدد إلى العمل في وقت أقرب مما كان متوقعاً. وانخفضت معدلات التغيب عن العمل بنسبة 27% بين الرجال والنساء، وأعلن 67% من مجمل الموظفين عن عزمهم على البقاء مع الشركة على المدى الطويل.



وزارة الطاقة والمياه في لوس أنجليس توفر برنامج شامل للرضاعة الطبيعية لموظفيها، بما في ذلك توفير غرف رضاعة في موقع العمل، إضافة إلى جدولة زمنية مرنة ومُيسرة.

التوصيات

"لدينا في دولة الإمارات الخبرات والموارد والإرادة والتصميم والأهم من ذلك الرؤية والقيادة الحكيمة لندفع باقتصادنا نحو الاستدامة. "

محمد بن راشد آل مكتوم

التوصيات

1

تعديل إجازة الوضع لتتناسب مع الممارسات العالمية في هذا الخصوص والتي تجيز بأن تحصل المرأة على إجازة أمومة بما لا يقل عن 14 أسبوعاً مدفوعة الأجر (على أن يجيز للمرأة أن تقسم إجازتها قبل وبعد الولادة كما تريد) ما لم يكن لديها عذر طبي يتطلب انقطاعها عن العمل.

في حال اعتماد أربعة عشر أسبوعًا مدفوعة الأجر فبالإمكان منح الموظفة العاملة شهرين إضافيين بدون راتب بشرط موافقة المدير المباشر وعدم الإضرار بمصلحة العمل، وهذا الخيار يعطي المجال لمدير الإدارة رفض الشهرين الإضافيين في حال وجود عجز كبير في الموظفين.

لا بد أن يكون في التربية والتعليم سياسة المدرسين الاحتياط أو العمل باليومية وإنشاء قسم في وزارة التربية والتعليم لتسجيل المعلمات الراغبات في العمل المؤقت وإنشاء قاعدة معلومات بهن ويمكن الاستفادة من المتقاعدات في هذا المجال والخريجات الجدد والباحثات عن فرص عمل.

2

تخفيض ساعات عمل المرأة الحامل بمقدار ساعة واحدة بعد دخولها الشهر السابع مع الحمل.

3

تقدير مميزات مساندة للأمهات اللاتي يلدن أطفال خدّج أو ذوي إعاقة أو في حالة وفاة الطفل.

4

دراسة كيفية تفعيل وتطبيق الدوام الجزئي (المادة (11) من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (11) لعام 2008 بشأن الموارد البشرية) مع مراجعة أحكام المادة وذلك لعدم التمييز ضد المرأة العاملة بدوام جزئي في ما يتعلق بالتالي:

- التقاعد ونظم المزايا الأخرى
- الأهلية للإجازة
- فرص التدريب والترقية
- وأن تتضمّن القوانين أحكاماً تضمن، لتشمل ساعات عمل مرنة واستراحات إضافية.

5

تفعيل القرار الوزاري رقم ١٩/ 2006 في المؤسسات التي لم تلتزم به، ومراجعة القرار مع دراسة إمكانية عدم تحديد عدد الموظفات في المؤسسة كشرط لوجود حضانة بل يمكن أن يتم تحديد عدد الموظفين الإناث والذكور لتفادي التمييز ضد استخدام المرأة وعدم إيلاء رعاية الطفل للمرأة وحدها.

6

إنشاء غرف رضاعة في المؤسسات للسماح للأم القيام بعملية شفط الحليب خاصةً عند غياب الحضانات في المؤسسات على أن تستوفي شروط النظافة.

7

متابعة تطبيق قرار ساعات الرضاعة والعمل على تمديدها لغاية بلوغ الطفل سنتين من العمر.



المصادر العربية

- دراسة تحليل وضع الأطفال فـي دولة الإمارات العربية المتحدة 2010، المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الاتحاد النسائي العام، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف) لدول الخليج العربية
- مشروع الاستراتيجية الوطنية للأمومة والطفولة 2015-2021، المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الاتحاد النسائي العام، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف) لدول الخليج العربية
- المساواة بين الجنسين فـي صميم العمل اللائق 2009، منظمة العمل الدولية
- رزمة موارد حماية الأمومة من التطلعات إلى واقع للجميع 2012، منظمة العمل الدولية
- رؤية الإمارات 2021، مجلس الوزراء
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة لعام 2000، منظمة العمل الدولية
- الرضاعة الطبيعية فـي مكان العمل: مفيدة للأم والطفل وقطاع الأعمال والمجتمع، 2013، منظمة العمل الدولية- بيروت
- حقوق المرأة العاملة فـي دولة الإمارات العربية المتحدة 2014، الاتحاد النسائي العام
- القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية فـي الحكومة الاتحادية
- تقرير تنفيذ قرار مجلس الوزراء رقم 19 / 2006 بشأن الحضانات فـي المؤسسات الحكومية 2014 - 2015، وزارة الشؤون الاجتماعية





المصادر الأجنبية

- Concluding Observations on the Second Periodic Report of the United Arab Emirates, October 2015, Committee on the Rights of the Child
- Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World 2014, ILO
- Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: international perspectives and policy impact. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 2009, O'Brien, Margaret, vol 624, no. 1
- Global Nutrition Report 2015, Independent Expert Group (IEG)
- How do maternity leave and discriminatory social norms relate to women's employment in developing countries?, OECD Development Centre, June 2013
- The Sharjah Baby-Friendly Campaign, Official Report 2010-2015

"إنَّ عَمَلِ المَرأةِ عِندَ زايدِ لهُ قيمَةٌ عالِيةٌ
ومَسؤوليَّةٌ كَبِيرةٌ حتّى لا يتعطَّل نِصفُ المجتمع

فاطمة بنت مبارك